

高校编码: 10384

分类号_____密级_____

学号: X2013231517

UDC_____

厦门大学

工 程 硕 士 学 位 论 文

某发电集团人力资源管理信息系统
设计与实现

Design and Implementation of Human Resource
Management Information System of Power Corporation

张鹏

指 导 教 师: 吴清强 副教授

专 业 名 称: 软 件 工 程

论文提交日期: 2015 年 09 月

论文答辩日期: 2015 年 10 月

学位授予日期: 2015 年 12 月

指 导 教 师: _____

答辩委员会主席: _____

2015 年 9 月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（ ） 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

（ ☒ ） 2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

摘要

集团公司人力资源管理信息建设是在引入先进的人力资源管理理念,优化业务流程的基础上,建设一个覆盖全集团的满足集团管控、信息共享、流程优化、业务协同、全员应用的人力资源信息管理平台。通过系统平台的构建,能够实现全集团人力资源信息数据的集中统一管理,业务处理流程的规范标准,人力资源信息的协同共享;通过对人力资源相关数据的统计分析,为企业人力资源的优化配置提供决策支持。

本文从集团公司人力资源管理的特点及管控要求出发,明确了集团总部集中部署,支持总部、各级单位分级应用的模式进行建设。通过对人力资源管理基础数据标准与信息规范进行统一设计,以其中的组织岗位管理、员工管理、薪酬管理、社保管理等功能模块为例,在对集团确定的一期试点单位进行详细需求调研的基础上,提出了各项业务需求的解决方案,明确了系统的整体架构及各项具体业务功能的设计流程,通过配置完成了系统设计的实现。经过系统测试,在总结试点单位上线经验的基础上,目前系统已经在全集团范围内投入上线应用。

关键词: 人力资源管理; 信息系统; ERP

Abstract

Human Resource Management Information System project is the introduction of advanced human resources management concept, optimize business processes, based on the construction of a covering the whole group to meet the Group's control, information sharing, process optimization, business collaboration, the full application of human resources information management platform. By building Platform enables centralized management of the entire group of human resource information data, standards of business processes, collaborative sharing of human resources information; human resource-related statistical data analysis, optimize allocation of human resources provide decision support.

In this dissertation, the characteristics of the company and control of human resource management requirements set out clearly the group headquarters to centrally deploy, support from headquarters, units at all levels hierarchical model construction applications. Human resources management infrastructure through data standards and information unified design specifications, to which the organization post management, staff management, compensation management, social security management modules, for example, against the group identified a pilot unit for detailed research needs Based on the proposed solutions to the business needs, clearly the overall architecture of the system and the specific business function of the design process, by the configuration of the system design implementation. System tested in a pilot unit on the basis of summary line experience, the current system has been put on-line applications within the scope of the whole group.

Key Words: Human Resources Management; Information System; ERP

目 录

第一章绪论	1
1.1 研究背景与意义	1
1.2 国内外研究领域的历史现状与趋势分析	2
1.3 研究目标和主要内容	4
1.4 论文的组织结构	5
第二章项目准备	7
2.1 技术方案的选择	7
2.2 相关技术介绍	8
2.3 项目实施规划	9
2.4 本章小结	10
第三章需求分析	11
3.1 总体功能需求简述	11
3.2 组织岗位管理需求分析	13
3.3 员工管理需求分析	14
3.3.1 员工信息管理.....	14
3.3.2 员工变动管理.....	15
3.4 社保福利管理需求分析	16
3.5 薪酬管理需求分析	18
3.6 本章小结	19
第四章系统设计	20
4.1 系统总体架构设计	20
4.2 组织岗位管理需求解决方案	21
4.2.1 组织机构管理设计.....	22
4.2.2 岗位管理设计.....	24
4.3 员工管理需求解决方案	26
4.3.1 人员信息维护设计.....	26
4.3.2 员工信息查询设计.....	30

4.3.3 人员变动管理设计.....	32
4.4 社保福利管理需求解决方案	35
4.4.1 社保体系设计.....	36
4.4.2 日常社保业务处理设计.....	39
4.5 薪酬管理需求解决方案	42
4.5.1 薪酬体系设计.....	44
4.5.2 日常薪资核算发放设计.....	49
4.6 业务协同处理需求解决方案	53
4.7 本章小结	55
第五章系统实现	56
5.1 客户端配置	56
5.2 系统模板设置	56
5.2.1 单据模板设置.....	56
5.2.2 查询模板设置.....	57
5.2.3 输出模板设置.....	57
5.3 组织岗位管理	57
5.3.1 部门设置及变更.....	57
5.3.2 岗位设置及变更.....	58
5.3.3 基准岗位体系实现.....	59
5.4 员工管理业务	61
5.4.1 业务参数设置.....	62
5.4.2 人员类别设置.....	62
5.4.3 信息集设置.....	63
5.4.4 基础档案设置.....	64
5.4.5 单据模板设置与分配.....	64
5.4.6 员工信息数据维护流程.....	65
5.4.7 预警消息设置.....	65
5.5 社保福利管理业务	66
5.5.1 参数配置.....	66

5.5.2 险种项目配置.....	67
5.5.3 社保期间配置.....	67
5.5.4 险种配置.....	68
5.5.5 缴交地规则配置.....	68
5.6 薪酬管理业务	69
5.6.1 参数配置.....	70
5.6.2 预算项目档案.....	71
5.6.3 基础档案.....	71
5.6.4 公共薪资项目	71
5.6.5 薪资发放项目	73
5.6.6 薪资期间.....	74
5.6.7 薪资标准设置.....	74
5.6.8 薪资规则设置.....	75
5.7 本章小结	76
第六章系统测试	77
6.1 组织岗位管理测试	77
6.2 员工管理测试	78
6.3 社保福利管理测试	79
6.4 薪酬管理测试	81
6.5 测试总结	82
6.6 本章小结	82
第七章总结与展望	83
7.1 总结	83
7.2 展望	83
参考文献	85
致谢.....	86

Chapter 1 Introduction.....	1
1.1 Research Background and Significance.....	1
1.2 Current Research Situation both at Home and Abroad.....	2
1.3 Research Objectives and Content.....	4
1.4 Paper Structure	5
Chapter 2 Project Preparation	7
2.1 Choose Technical Solutions	7
2.2 Related Technology Introduction	8
2.3 Project Implementation Plan	9
2.4 Summary.....	10
Chapter 3 Demand Analysis.....	11
3.1 Overall Functional Requirements Overview	11
3.2 Analysis of Organizational and Post Management	13
3.3 Analysis of Employee Management.....	14
3.3.1 Analysis of Employee Information Management	14
3.3.2 Analysis of Employee Transfers Management	15
3.4 Analysis of Social Security Administration	17
3.5 Analysis of Salary Administration.....	18
3.6 Summary.....	19
Chapter 4 System Design	20
4.1 The Total Design of System	20
4.2 Solutions of Organizational and Post Management	21
4.2.1 Design of Organization Management	22
4.2.2 Design of Post Management	24
4.3 Solutions of Employee Management	26
4.3.1 Design of Employee Information Management.....	26
4.3.2 Design of Employee Information Inquire	30

4.3.3 Design of Employee Transfers Management	32
4.4 Solutions of Social Security Administration	35
4.4.1 Design of Social Security System	37
4.4.2 Design of Social Security Calculation	39
4.5 Solutions of Salary Administration	42
4.5.1 Design of Salary System	44
4.5.2 Design of Salary Calculation	49
4.6 Solutions of Business Collaboration	53
4.7 Summary	55
Chapter 5 System Implementation.....	56
5.1 Settings of Client	56
5.2 Implementation of System Template	56
5.2.1 Settings of System Document Templates	56
5.2.2 Settings of System Searching Templates	57
5.2.3 Settings of System Output Templates	57
5.3 Implementation of Organizational and Post Management	57
5.3.1 Settings of Organizational Management	57
5.3.2 Settings of Post Management	58
5.3.3 Settings of Reference Positions System	59
5.4 Implementation of Employee Management	61
5.4.1 Settings of Service Parameters	62
5.4.2 Settings of Personnel Category	62
5.4.3 Settings of Information Collection	64
5.4.4 Settings of Foundation File	64
5.4.5 Settings of Basic File	65
5.4.6 Processes of Employee Information Data Maintenance	65
5.4.7 Settings of Warning Messages	66
5.5 Implementation of Social Security Administration	66
5.5.1 Settings of Parameters	67

5.5.2 Settings of Social Security Items	67
5.5.3 Settings of Social Security Periods	68
5.5.4 Settings of Social Security Category	68
5.5.5 Settings of Pay Rules	69
5.6 Implementation of Salary Administration.....	69
5.6.1 Settings of Parameters.....	70
5.6.2 Settings of Budget Items	71
5.6.3 Settings of Basic File	71
5.6.4 Settings of Public Payroll Items.....	71
5.6.5 Settings of Payroll Items	73
5.6.6 Settings of Payroll Periods.....	74
5.6.7 Settings of Payroll Standard.....	74
5.6.8 Settings of Pay Rules	75
5.7 Summary.....	76
Chapter 6 System Test	77
6.1 Tests of Organizational and Post Management.....	77
6.2 Tests of Employee Management	78
6.3 Tests of Social Security Administration	79
6.4 Tests of Salary Administration.....	81
6.5 Tests of Results	82
6.6 Summary.....	82
Chapter 7 Conclusions and Future Work.....	85
7.1 Conclusions.....	83
7.2 Future Work	83
References	85
Acknowledgements	86

第一章 绪论

1.1 研究背景与意义

以互联网技术应用为核心的信息化，正以前所未有的速度，改变着世界及我们的生活、工作与思维。信息化，是必须迎接的挑战，也是必须抓住的机遇。因为它迫使人们通过加快变革来与之相适应，从《第三次工业革命》到《大数据时代》等，都深刻地反映出这种发展趋势并揭示其带来的挑战，随着计算机信息管理和网络技术的进步，信息化已然成为各企业有效控制成本、切实提高效益的重要手段，成为企业核心竞争力的关键要素。党的十八大报告中，将信息化建设上升到了国家战略的高度，推进“四化同步”成为调整及优化产业结构的重大举措。

电力是国民经济的重要组成部分，电力生产作为关系到国计民生的基础性产业，其在社会经济活动中有着举足轻重的作用。某大型发电集团公司（以下简称集团公司）是涵盖电力、电解铝、煤炭、矿业、铁路等多产业发展的国家综合能源集团，旗下有二级单位（约 40 家）及所属三级单位（约 220 家），拥有多家 A 股上市公司，近几年，该集团公司连续进入世界 500 强。

人力资源管理信息系统，简称 HRMS 或 e-HR (Electronic Human Resources Management 信息化人力资源管理)，是基于高速度、大容量的硬件并结合计算机网络技术及先进的 IT 管理系统软件的新型人力资源管理形式，它采用集中信息库、自动处理系统、员工自助系统以及服务共享系统的形式，通过人力资源管理信息化应用平台整合员工招聘、人才选拔、教育培训、绩效考核、薪酬管理和自助平台等对企业的人力资源管理全面进行规划、分析、实施、调整，整合企业内外部人力资源，提高企业人力资源管理水平，同时与组织的财务管理、物资管理、市场营销管理、客户关系管理、企业门户系统等进行整合，实现企业人力资源管理与财务流、物资流、供应链、客户关系等系统的互联集成和有机统一，使全面人力资源管理能够更有效的服务于企业发展战略目标，确立人力资源管理在企业经营管理活动中的重要战略地位，如图 1-1 所示：

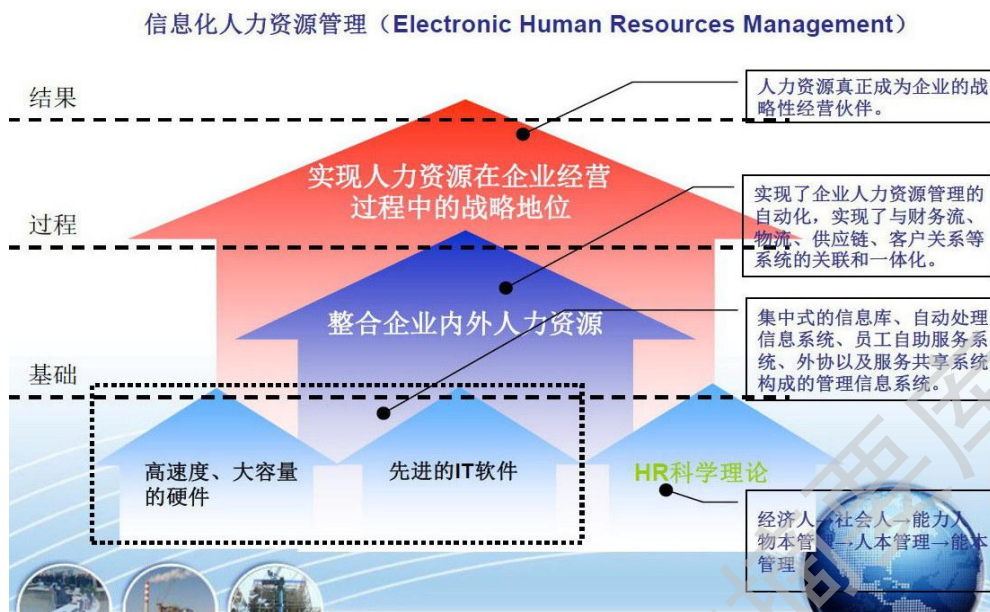


图 1-1：人力资源管理信息系统的解释及在企业中的作用

1.2 国内外研究领域的历史现状与趋势分析

人力资源管理信息化趋势由来已久，随着社会、经济、科技的进步，人口结构改变、经济需求变革、人力资源学术理论和信息技术的飞跃式进步等因素都是促成这种趋势的主要力量。现代管理学之父、美国管理学大师彼得·德鲁克(Peter Ferdinand Drucker)在《新时代，新组织》的著作中指出：“未来企业将变成一个多数由专业人士组成的知识型组织，必然走向以信息为核心导向的结构。”

张瑞明教授分析指出企业部署实施企业人力资源管理信息系统获得的收益，以及人力资源管理信息系统与人力资源信息化及 ERP 系统之间之间的区别与联系，提出了人力资源管理信息化不单纯是人力资源管理数据信息的电子化过程的观点，如表 1-1 所示：

表 1-1：部署人力资源管理信息系统给企业带来的收益

员工得到的收益	企业管理层得到的效益	企业整体得到的收益
服务满意度更高	信息数据获得便捷准确	运营成本下降
处理速度更快	工作流程规范统一	经营绩效提升迅速
提供的服务便捷快速	降低经营决策风险	打破距离、时间限制
处理信息准确、及时	与企业战略结合贴合	突破运营时间、人数制约

在如今的世界发展趋势下，人力资源管理的战略、制度与体系的构建都来源于企业战略的牵引。人力资源部门面临着管理精细化、业务流程化，以加强集团管控、优化成本结构、规避法律风险、转变服务角色、创造管理利润等方面的应用价值需求。

1、企业人力资源管理从事务响应向业务驱动发展

人力资源管理部门的核心作用需要从传统人事管理逐步提升到为企业经营生产业务产生价值，直到驱动业务良性发展，如图 1-2 所示：

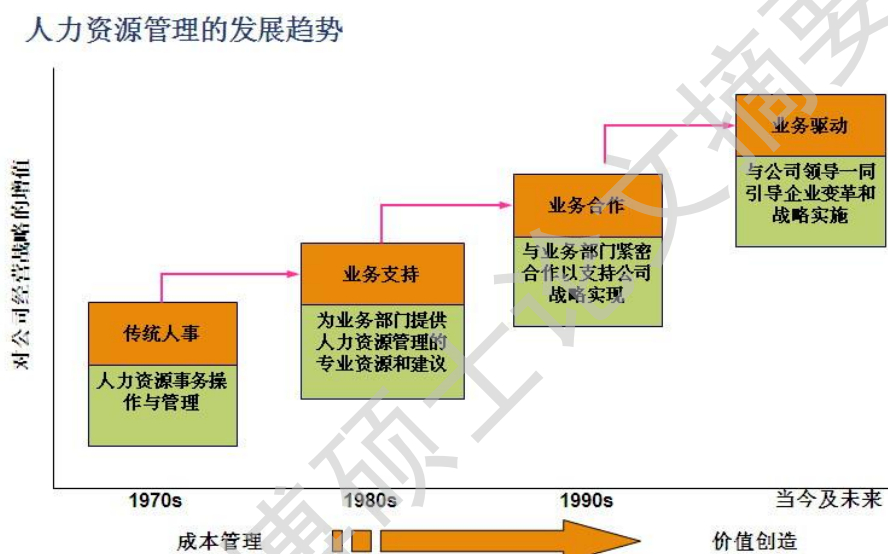


图 1-2：人力资源发展趋势

2、由职能管理向以流程为主的人力资源管理价值产出

通过对国内外部分领先企业人力资源管理发展的研究与分析，人力资源管理从按照“职能”切分，将逐步转向按照“流程”切分，以确保各项管理操作的一致性，提升管理流程的整体效率，通过价值创造和成本控制确保最终业绩产出。“价值产出”的核心流程包含以下四大部分，如图 1-3 所示。

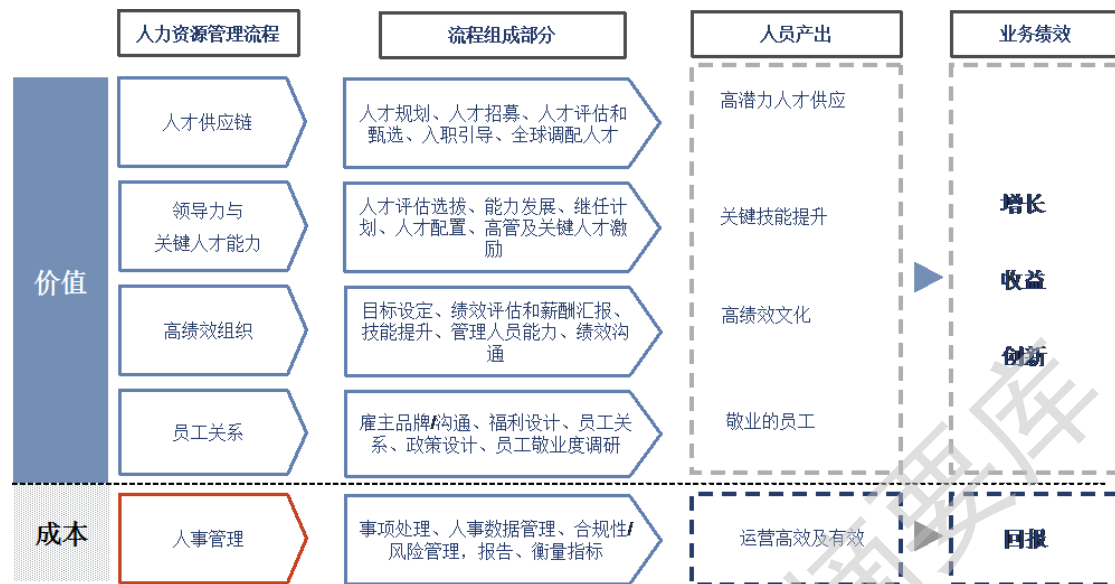


图 1-3: 人力资源管理的价值产出

1.3 研究目标和主要内容

随着集团公司由以电力生产为核心向综合型能源集群的转型,企业涉及产业领域扩展、组织机构扩张、管理层次增多、人员增长带来管控难度增大、用工机制和人事结构复杂,仅财务管理信息化已不能完全满足企业发展中对效率与成本的管理控制。集团公司高度重视信息化建设工作,在经过对典型企业充分调研与论证的基础上提出了“管控与 ERP”的建设思路,将 ERP 系统的构建确定为企业实现信息化的核心工作,以全集团的生产、经营、管理,以及业务与财务管理一体化、资产的全生命周期管理为后盾,有力支援人、财、物与项目管理。

研究目标: 人力资源信息系统是全集团信息化规划中确立的集团化应用系统,作为集团公司 ERP 建设的重要模块及企业信息化建设工程的重点业务应用之一,通过对人力资源各项管理工作的信息化、网络化、流程化、规范化,切实提高工作效率、强化工作质量,推进全面管控一体化措施落地,提升企业组织竞争力,助力实现战略目标,为改革与发展提供人才支持及智力保障。

在集团公司范围内部署应用 e-HR 人力资源管理信息系统既可为集团各成员企业、企业中各部门管理者提供日常业务处理工具,以促进企业上下层之间信息传输更加迅速、部门之间信息共享更加容易、员工之间沟通交流更加便利,降低企业管理和运营成本、提高工作效率、提升集团公司总部管控能力,实现人力资源管理集约化、规范化、标准化和系统化的目的,推进全集团范围内的人力资源

管理“四化”建设（制度化、规范化、科学化、信息化），不断增强人力资源管理的战略性职能和价值创造职能。通过信息化手段实现集团公司统一人力资源开发与配置的管控要求，为推进人力资源管理工作高效运转提供信息化支撑。

研究内容：根据集团公司“管控一体化+ERP”信息化应用体系建设规划，系统建设整体规划为试点单位上线阶段和全集团推广阶段。在试点阶段的部署实施过程中，针对集团公司的人力资源管理现状，结合相关业务职能界定和工作界面划分规定，以基础的人力资源职能性、事务性业务方面为重点，主要包括：人力资本规划、权限管理、企业统计分析报表、组织岗位管理、员工管理（基本信息、员工变动）、合同协议管理、社保福利管理、薪酬管理、休假考勤管理、员工自助查询、干部管理、招聘管理等模块，采用发放问卷与现场实地座谈相结合的办法展开详细周密的需求调研，在归纳整理需求调研资料的基础上对各业务模块的功能需求做了汇集分类，梳理并规范了业务流程，按照“先共性、后个性”的顺序，在集团公司人力资源管理信息系统建设项目组成员与系统软件开发实施商人员双方多次沟通、商讨并征得集团相关部门领导宝贵意见的基础上，提出满足集团需求的整体系统部署解决方案，并对集团确定的试点单位进行先期部署及上线应用，在此过程中进行了系统平台基础上人力资源业务功能模块和党群管理、团建管理、纪检监察、外事管理等模块的设计实现与配置测试，达成了信息系统项目一期规划中的各模块操作顺畅、业务处理及时和集团公司总部可以有效集中管控的目标。

1.4 论文组织结构

论文由七个章组成，安排如下：

第一章为绪论部分，简要介绍研究背景及其意义、国内外相关研究领域历史、现状、趋势分析及研究目标和主要内容。

第二章为项目准备，主要介绍用友 NC6 e-HR 系统平台及与之关联集成的系统和所需的工具、方法，系统部署实施的总体规划。

第三章为需求分析，先概要性的描述了系统的总体功能需求，然后进一步针对几大业务模块给予详细分析和归纳总结。

第四章为系统设计，针对需求分析阶段形成的业务需求、业务流程和业务标

Degree papers are in the “[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)”.

Fulltexts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.